

次世代育成推進法・女性活躍推進法
に基づく浜中町特定事業主行動計画

令和3年4月

次世代育成支援対策推進法・女性職員の職業生活における
活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画

令和3年4月1日
浜中町長
浜中町議会議長
浜中町農業委員会
浜中町選挙管理委員会
浜中町代表監査委員会
浜中町教育委員会

I 総論

1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成法」という。）第7条第1項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）第7条第1項の規定に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職場及び家庭において子育ての意義についての理解が深められ、仕事も家庭も大切にしながら働くことのできる仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、以って男女の人権が尊重され、かつ急速な少子高齢化社会の進展、その他社会経済情勢に対応できる豊かで活力ある社会の実現を図るため、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進することを目的とする。

2 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5ヵ年とする。

3 計画の推進体制

- ① 次世代育成対策に関する職員研修、情報提供等を実施し、行動計画の内容について、周知徹底を図る。
- ② 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、両者の両立を可能にするため、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進する。

II 次世代育成対策に関する具体的な内容計画

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ア 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について、周知徹底を図る。
- イ 出産費用の給付等の経済的支援措置について、周知徹底を図る。
- ウ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。

エ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じて、時間外勤務に配慮する。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

父親が子どもの出生時に付与される特別休暇（配偶者の出産休暇）及び子どもの出生時における父親の育児参加のための休暇及び年次休暇の取得促進について、周知徹底を図る。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知及び取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について、周知徹底を図る。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度・手続きや経済的な支援等についての説明を行うとともに各種相談に対応する。
- ③ 育児休業等の取得の申し出があった場合、職員が安心して休業することができるよう、当該部署において業務分担の見直しを行う。

イ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員は、定期的に職場訪問をして所属長等から担当業務の進捗状況等の説明を受け、円滑な職場復帰ができるよう努める。

ウ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

課内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。

以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得率を向上させる。

(4) 時間外勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について、周知徹底を図る。

イ 業務計画により、効率的な事務遂行を図る。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得促進

- ① 管理者に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得促進を図る。
- ② 安心して職員が年次休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。
- ③ 月・金と休日を組み合わせた年次休暇の取得促進を図る。
- ④ 国民の祝日や夏季休暇を合わせた年次休暇の取得促進を図る。
- ⑤ ゴールデン・ウィークやお盆期間における会議の開催を自粛し、連続休暇や家庭、学校及び地域の行事の参加等のための休暇について、取得促進を図る。

以上のような取り組みを通じて、年次休暇の取得を促進する。

イ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ア 地域と連携して子どもを育てられる環境の整備
子育て活動の知識や特技等を持っている職員や地域の子育て活動に意欲のある職員は、行事や活動に積極的に参加するとともに、地域活動の参加を支援する。
- イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
交通事故予防について、綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。
- ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備
子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動等に対する職員の積極的な参加を支援する。

Ⅲ 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標・取組内容

1 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第 15 条第 3 項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号。以下「内閣府令」という。）第 2 条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関しての状況分析結果を踏まえ、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

(1) 採用に関する事項

令和 3 年度から令和 7 年度までの間、新規採用者の女性割合を可能な限り 30%以上にする。

(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立支援に関する事項

令和 7 年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を 80%にする。

(3) 長時間勤務の解消に関する事項

ア 令和 7 年度までに、職員の年次有給休暇の平均取得日数を令和元年度実績（12 日）より 3 日引き上げ、15 日とする。

イ 令和 7 年度までに、職員の平均時間外勤務時間を令和元年度実績（65 時間）から 6 時間以上縮減し、59 時間以下とする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組内容

上記 1 で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

(1) 職員の採用に関する事項

令和 3 年度から、女性職員が活躍できる職場である旨をホームページ等で周知する。

(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立支援に関する事項

令和 3 年度から、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の利用促進に関する助言を行う。

(3) 長時間勤務の解消に関する事項

令和 3 年度から、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成を図る。